

Formation tout au long de la vie : une réforme sans Etat ?

Philippe Méhaut, LEST UMR 6126

Résumé

L'accord de 2003 et la loi de 2004 refondant la « formation professionnelle tout au long de la vie » peuvent être qualifiés de réforme « sans état ». Certes une loi enregistre les termes d'un accord interprofessionnel. Mais il s'agit ici d'une fonction de greffier. Ce retrait de l'état soulève de nombreuses questions quand à la dynamique d'implémentation de la réforme. Plus fondamentalement, en regard d'une perspective biographique individuelle, le problème de l'articulation entre initiative privée (d'individu ou d'entreprise) et initiative publique est posé.

Summary

The 2003 collective agreement and the 2004 law reforming the continuous vocational training system could be said a process of reform without the State. A law is making compulsory the agreement; But it is more the job of a clerk of the court than a public policy. This "hollow State" is a real question for implementing the reform. Moreover if we take into account the lifelong learning and individual's perspective, the coordination between individual initiative, firm based policies and/or public policies is now a key question.

INTRODUCTION

Dans le champ de la formation professionnelle, la configuration classique accord interprofessionnel, loi, accords de branche prévaut depuis plusieurs décennies. La « loi négociée » est ainsi l'archétype d'une action publique reposant sur une forme de tripartisme à la française (Groux, 2001).

La chronique sociale nous le rappelle fréquemment, accommoder la relative « autonomie collective » dont disposent les partenaires sociaux -dans la sphère laissée en dernière instance par l'Etat- avec les prérogatives des pouvoirs publics demeure en France une question problématique et largement irrésolue. Les conflits de légitimité entre les partenaires sociaux et le législateur sont récurrents, sur fond de défausse et de calculs stratégiques quand à l'imputation des responsabilités.

Le champ de la formation professionnelle se distingue en la matière par son caractère apparemment pacifié. Depuis l'accord interprofessionnel de 1970 et la loi de 1971, la production de normes fondamentales du droit de la formation continue, de la gestion paritaire du produit de l'obligation de nature fiscale versée par les entreprises au « titre de la participation des employeurs au développement de la formation continue », ou bien encore la mise en oeuvre de la politique contractuelle en direction des entreprises témoignent de l'intensité des délégations opérées au bénéfice d'acteurs « privés » des relations professionnelles.

Comme il a été montré à de nombreuses reprises (Mériaux, 1999, Brochier, Verdier, 1999), ces processus obéissent à une logique d'échange politique: si l'Etat se dessaisit de ses compétences, c'est essentiellement parce qu'il attend des groupes d'intérêts privés qu'ils jouent de leur potentiel d'intermédiation avec les agents socio-économiques pour, si ce n'est contribuer efficacement au traitement des problèmes de qualification et d'insertion professionnelle, au moins réduire l'incertitude fondamentale qui pèse sur l'action publique, voire simplement en partager le poids politique. C'est très largement en s'appuyant sur les capacités de médiation des branches professionnelles que cette mécanique d'échange politique a pris de l'ampleur, dans un modèle qui n'est d'ailleurs pas spécifique à la formation mais qui caractérise une bonne part du système de protection sociale.

Cependant, à partir du début des années 1990, la performance de ces mécanismes centralisés entre l'Etat et les branches a fait l'objet d'interrogations croissantes de la part des experts et des pouvoirs publics. La capacité des organisations syndicales et professionnelles à sensibiliser salariés et entreprises, à faire émerger et prendre en compte leurs besoins de qualification est dans certain cas

mise en cause (Culpepper, 2001). Alors que les régulations d'entreprise tendent à s'autonomiser, l'impact des accords de branche et autres normes paritaires apparaît moins évident (Mirochnitchenko, Verdier, 1997). Les cadres issus des années 1970 et 1980 s'essouffent (Lichtenberger, Méhaut, 2001), d'autant que le développement du modèle de la compétence conduit à repenser l'articulation et le rôle des lieux de production de garanties collectives (Méhaut, 2004). Plus récemment, Cahuc et Zylberberg (2006) évoquent un système « à la dérive ». Au delà d'interrogations sur les limites d'une obligation légale à la française et sur la délégation de fait aux partenaires sociaux dans un principe de subsidiarité, l'acteur public (Etat et collectivités territoriales) est de fait interpellé. Sauf à tout renvoyer sur l'individu, la continuité « tout au long de la vie » des opportunités d'accès à la formation est en cause : l'entreprise et la branche sont-elles le cadre pertinent ? Qu'en est-il du niveau territorial ?

Certes, l'accord interprofessionnel de 2003, la loi de 2004 et leurs déclinaisons de branche semblent relancer cette dynamique. Mais nul ne sait, à ce jour, qu'elle sera l'effectivité de cette réforme du cadre institutionnel. De nombreuses novations sont introduites. Pour une grande part c'est à nouveau la capacité d'impulsion et de médiation en direction des employeurs et des salariés des acteurs de branche qui sera sur la sellette, ce d'autant plus que l'ANI et la loi renvoient explicitement à l'entreprise et au salarié la mise en oeuvre opérationnelle de procédure générale (Guérin, 2005). Toutefois l'équipement direct des salariés par de nouveaux droits (le DIF) et de nouvelles ressources procédurales (passeport individuel...), qui visent à rééquilibrer le face à face employeur/salarié autour de la formation, peuvent aussi enclencher des dynamiques individuelles plus actives que par le passé.

Examiner de façon fine les conditions de production du nouveau cadre conventionnel et législatif national, situer à travers quelques cas, les modalités de sa déclinaison dans les branches, et positionner dans ce cadre les limites et les potentialités de « l'état social » sont les principaux thèmes de cette communication. Elle s'appuie sur des travaux réalisés pour le CGP (cf encadré méthodologique), dans le cadre d'une recherche plus vaste sur la reconfiguration des relations professionnelles et de l'action publique (Mériaux, Verdier, 2006).

Encadré Méthodologique

L'étude croisée de la négociation nationale et des négociations de branche supposait, compte tenu des moyens disponibles, une sélection raisonnée de quelques branches. Le choix des quatre branches a pris en compte la volonté d'avoir : une branche fortement concentrée (assurance) et d'autres avec un tissu productif plus diversifié (HCR, BTP); des traditions de négociation variées; des impacts potentiels forts ou plus faibles selon les traditions de formation.

Ce texte s'appuie sur diverses sources :

- Une analyse des accords et textes législatifs ainsi que de la littérature (presse patronale, syndicale, guides de négociations...) ayant entouré les accords
- Des entretiens réalisés auprès des principaux négociateurs nationaux et dans les quatre branches retenues. Compte tenu du temps disponible, seuls ont pu être rencontrés les représentants de la principale fédération d'employeur et des fédérations CGT, CFDT et FO.

La forme emblématique de la loi négociée et de sa déclinaison de branche semble formellement inchangée. Toutefois le contexte dans lequel se déroule le processus de mise en place du nouveau cadre est marqué par un retrait de l'Etat central, qui pose problème en regard de la cohérence de l'architecture d'ensemble, tout en ouvrant des espaces à la coordination avec d'autres acteurs et notamment les régions (section 1). Inscrit au départ dans la logique dite de « Refondation Sociale », ce processus doit s'analyser d'une part à l'aune du renouvellement des problématiques du risque, et d'autre part dans son enchaînement (et sa contribution) à l'évolution du rapport salarial (section 2). Les objets de négociation sur lesquels il porte témoignent incontestablement d'une mutation des points de vue sur la formation continue. Cette mutation est relayée différemment par les branches selon leur positionnement économique, leurs enjeux principaux en termes de main d'œuvre, la force des régulations collectives dont elles sont porteuses (section 3). In fine (section 4), on peut interroger la configuration de négociation à la fois sous l'angle de la permanence de sa forme canonique, sur les

novations dont elle est porteuse, mais aussi sur son efficacité et sur les conséquences du retrait de l'Etat central.

1. LA LOGIQUE DES ACCORDS ET LEUR DIFFICILE ARTICULATION AUX POLITIQUES PUBLIQUES

Si la configuration classique de la « loi négociée » était celle d'un tripartisme, avec un Etat central porteur de segments plus ou moins importants de la politique publique de FPC, le mouvement de retrait qu'il opère depuis trois décennies modifie sensiblement la donne.

1.1 Le contexte de l'ANI et le retrait de l'Etat central

L'ANI de 2003 et les accords de branche se situent dans un processus de désengagement de l'Etat central qui s'amorce des années 1970 aux années 1990 et se confirme dans la période la plus récente.

L'accord de 1970 et la loi de 1971 marquent une première étape. Le postulat fondamental est que les partenaires sociaux et les entreprises (les acteurs de proximité) sont les mieux à même de construire le cadre et de conduire des politiques de formation professionnelle continue pour les salariés. Cette première délégation de responsabilité s'est traduite, au long des années 1970 et 1980 par un double mouvement. D'une part l'Etat s'affirme dans sa fonction d'encadrement et de contrôle de l'activité des partenaires sociaux, principalement sous l'angle du contrôle financier. D'autre part, la montée en puissance de la FPC en entreprise, l'existence du CIF, mais aussi la croissance de la scolarisation, conduisent à un désengagement progressif de la puissance publique de l'un des segments traditionnels de la politique de FPC, celui de la promotion sociale (Dubar, Gadea, 1999).

Une deuxième composante de ce mouvement est la montée du chômage et la mobilisation de la formation dans le cadre de la politique de l'emploi. Une forme de spécialisation implicite se dégage : aux partenaires sociaux ce qui relève de la FPC des salariés (au point que l'Etat employeur reproduit, souvent tardivement, pour les fonctionnaires l'essentiel de l'esprit des accords du privé), à l'Etat ce qui relève des publics aidés (configuration à nouveau questionnée par les délégations croissantes à l'Unedic et aux régions).

Une troisième composante est le processus de régionalisation. On retrouve ici le même postulat de proximité/subsidiarité : les acteurs les plus proches du terrain sont les mieux à même de construire et de conduire une politique publique qui gagnerait ainsi en efficacité et serait d'autant plus légitime que conduite par des élus de proximité.

On assiste ainsi à une dilution progressive de la politique étatique par transferts segmentés à de multiples acteurs.

Si l'on se centre sur la période récente (les années 1990 à nos jours), deux analyseurs de la difficile posture de l'Etat central peuvent être pris.

- Le premier est celui des référents de la politique étatique.

. Dès le début des années 1990, le système de formation continue donne des signes d'essoufflement. La contribution des entreprises stagne puis commence à baisser (notamment pour les grandes entreprises). En dépit du discours sur la formation tout au long de la vie, c'est la dépense nationale de FPC qui régresse en % du PIB à partir de 1993 et voit d'autant plus son poids diminuer dans l'effort éducatif global de la nation que les dépenses d'éducation initiale continuent à augmenter (situation qui n'est d'ailleurs pas spécifique à la France ; selon les données de l'OCDE, depuis 1995, dix pays de l'OCDE ont vu baisser leur dépense nationale de FPC). Les inégalités d'accès à la FPC sont amplement soulignées ainsi que la forte segmentation des dispositifs publics. De nombreux rapports et états des lieux vont poser un regard critique sur le système et proposer des pistes d'évolution (entre autre le rapport De Virville, 1996, le Livre Blanc Pery, 1999, le rapport Gauron, 2000,...). Toutefois de 1991 à 2004, à l'exclusion de l'étape nouvelle de décentralisation que représente la loi quinquennale et du volet VAE de la loi de modernisation sociale, aucune réforme significative ne sera impulsée par l'Etat. Certes, référence est faite en permanence dans le discours à l'importance de la formation continue, à son rôle économique pour la formation de la main d'œuvre, à sa contribution au développement individuel. La rhétorique de la formation tout au long de la vie se développe, en lien avec les initiatives européennes. Mais les gouvernements successifs n'ouvriront pas vraiment le dossier. Le ministère Aubry I n'abordera la question que très tardivement sans pouvoir conclure. De nombreux

observateurs s'accordent à penser qu'une occasion a été manquée lors des lois sur les 35 heures. Sous Aubry II, le secrétariat d'état Pery se concentrera sur la VAE sans être à même de tenir un discours propositionnel fort en accompagnement de la première négociation entre les partenaires sociaux. On peut considérer, sous certains aspects qu'il en a été de même dans la récente période. Le titre I de la loi de 2004 reprend pour l'essentiel l'ANI en le toilettant.

De fait, on trouve difficilement trace, durant toute cette décennie, de référents clairs et opérationnels pour une politique étatique de formation continue. Tout au plus trouve-t-on, au delà des affirmations de principe, des injonctions aux autres acteurs à se saisir de la question. C'est à l'échelon européen d'une part, et à celui de certaines régions et des partenaires sociaux d'autre part que se construisent les référents politiques les plus forts.

C'est aussi à ce niveau régional que les administrations déconcentrées vont progressivement déployer leurs initiatives propres, en se saisissant des cadres nationaux et des injonctions à l'expérimentation.

- Un deuxième analyseur est celui des outils, et notamment de l'outil budgétaire.

De l'examen des documents budgétaires, on peut tirer trois constats principaux :

- Pour les publics salariés, l'état est un agent financeur marginal (moins de 10%), ce qui correspond au partage des tâches implicite, les employeurs (au sens large) étant le financeur quasi exclusif.
- Les trois quart de l'intervention étatique vont aux publics « aidés » (chômeurs et jeunes). Mais même dans ce domaine, le financement étatique représente moins de la moitié du financement final (transferts à l'Unedic, rôle croissant des régions).
- Au sein de ces publics aidés, le financement étatique reste prépondérant pour les chômeurs, mais est inférieur à 20% pour les publics jeunes (où les entreprises et les régions sont largement dominant).

Il ne s'agit pas ici de porter jugement sur le niveau de l'engagement financier. On pourrait considérer que la formation professionnelle apportant pour l'essentiel des bénéfices privés -aux individus et/ou aux entreprises- il n'y a pas lieu à financement public -sauf à penser, comme le suggère par exemple Finegold et Soskice (1988) qu'il y aurait dans ce champ des risques de « market failure » justifiant dès lors une intervention publique forte ou que les externalités sont suffisamment fortes pour justifier une intervention publique (Cahuc, Zylberberg, 2006). Mais il faut constater les limites de l'argument financier qui permettait à la puissance publique centrale de s'affirmer comme acteur légitime du champ, à égalité avec les autres partenaires.

N'ayant pas -ou plus- la légitimité de l'agent financeur, ayant par ailleurs affirmé haut et fort que les acteurs de proximité était plus légitimes et plus efficaces, on comprend la difficulté à dégager une posture étatique claire. S'agit-il de construire les cadres institutionnels dans lesquels se déploient ces autres acteurs ? Tel serait plutôt le sens des lois de décentralisation, mais elles sont muettes sur les orientations d'une politique de FPC. Telle n'est pas non plus l'interprétation de la loi de 2004 où l'élaboration du cadre a reposé sur les partenaires sociaux, le législateur intervenant plutôt dans une logique de « poupées russes », venant emboîter et élargir ce qui a été dessiné par d'autres. S'agit-il de garantir la cohérence d'une action multi-partenaires ? Tel est plutôt le sens du volet « mise en cohérence des certifications » et commission nationale de certification de la loi de modernisation sociale ou de la création du Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie. Ou s'agit-il d'interventions de contrôle et/ou palliatives en cas de défaillance de l'un des acteurs ? Comme le développement du programme Trace sur la base du constat de l'insuffisante prise en compte de ces publics par les Régions ? Les options sont multiples, semblent coexister, voire se télescoper parfois.

1.2 L'incomplétude de l'ANI, les injonctions aux pouvoirs publics

C'est face à cet « Etat en creux » qu'il faut d'abord considérer ANI et accords de branche. Obligés de conclure, sous injonction étatique, les partenaires sociaux vont tenter une transformation de « leur » système, tout en étant placés devant l'inévitable incomplétude de l'essai, face à la question de la formation tout au long de la vie qui déborde nécessairement ce champ de compétence :

- incomplétude dans la question de l'articulation entre formation initiale et formation continue ;

-incomplétude sur la question du DIF et de la « qualification différée » : l'appel à l'état dans ce domaine n'est pas suivi d'effet ;

-incomplétudes liées aux contradictions du système de négociations (ANI, branche et entreprises).

Là encore la question du DIF est un bon révélateur. L'un des problèmes rencontrés a été celui de sa portabilité comme droit individuel. Son financement restant assis sur l'entreprise, l'accord national n'a pas trouvé de solution¹. Certaines des branches ont amélioré cette question, mais dans leur champ : BTP (à 60% dans le cadre de la branche, totale dans les groupes) ; Assurance et hôpitaux privés (50% branche). Mais dans une perspective de mobilité élargie, voire de transitions entre activité et inactivité, entre activité et chômage, la construction négociée par les seuls acteurs à l'intérieur du rapport salarial révèle ses limites, sans que le politique ne prenne le relais. Alors que la négociation de 2003 se déroule dans un contexte marqué par la remontée du chômage, peu de ponts sont construits avec les politiques de formation en direction des chômeurs (si l'on excepte les contrats de professionnalisation) pourtant gérées de façon croissante par les mêmes acteurs. De façon significative on voit réapparaître ce problème dans la loi sur les conventions de reclassement où l'usage du DIF est prévu.

En sens inverse, les limites d'un « bipartisme de délégation » se font sentir par les tentatives de l'Etat de « reprendre la main » lorsque l'agenda politique change. Le récent retour sur la scène de la priorité « emploi » et la tentative d'introduction dans les ordonnances sur les seuils sociaux d'une baisse de la contribution obligatoire (avec prise en charge des manques à gagner sur budget public) réactive le conflit sur la nature légale ou conventionnelle de cette contribution ainsi que sur la prééminence des acteurs.

1.3 A la recherche de nouvelles coordinations ?

De façon similaire, enregistrant le déplacement des centres de gravité des politiques publiques au niveau régional et/ou territorial, la question de la construction de nouveaux espaces de négociation est posée.

Lors des négociations de l'ANI, ce problème de l'articulation branche territoire a été soulevé. Mais le rapport des forces interne aux organisations d'employeurs, le fait que les grandes branches avaient repri la main dans la négociation, a débouché sur peu de choses. Dans les négociations de branche, on va alors retrouver le problème, traité différemment selon le type de négociation et les caractéristiques d'implantation géographique des branches.

C'est dans le BTP que la question est abordée le plus frontalement. L'accord sur le renforcement du rôle de la CPNE et des CPREF (signé avant l'ouverture de la négociation FTLV) traduit assez explicitement le souhait de la branche de se doter d'une représentation « paritaire » au niveau régional, censée renforcer sa capacité de négociation avec les conseils régionaux et/ou l'état déconcentré. Le préambule de l'accord FTLV évoque le développement d'une logique de contractualisation, « les parties signataires demandant à leurs représentants nationaux et locaux de promouvoir ensemble les orientations de cet accord auprès des pouvoirs publics et des partenaires de la profession et de contractualiser des partenariats favorisant leur mise en œuvre ».

La construction de nouveaux liens aux pouvoirs publics n'est par contre pas évoquée dans HCR et hôpitaux privés. Dans l'Assurance, la situation se pose différemment du fait de la concentration des établissements sur quelques régions. Mais l'accord évoque néanmoins la nécessité de prise en compte des nouveaux échelons pertinents du point de vue de la branche que sont l'Europe et les régions.

2. DES NEGOCIATIONS INSEREES : ENTRE EVOLUTIONS DU RAPPORT SALARIAL ET DE-SEGMENTATION

Le processus de négociation doit être situé dans son contexte. D'une part, il s'inscrivait dans une tentative du Medef de peser sur l'ensemble des cadres collectifs du rapport salarial « à la française » mais aussi dans une mutation des représentations du marché du travail. D'autre part, compte tenu de cet environnement, il exprime les limites et les difficultés de la construction d'une approche dé-segmentée de la formation.

1 Même s'il ne faut pas exclure des considérations tactiques visant à laisser « du grain à moudre » au niveau des branches

2.1 Les notions de risque et la tentative d'évolution des imputabilités

La notion de risque a été au cœur de la construction de certains éléments de protection sociale en France (par exemple le risque accident du travail). Elle fait l'objet d'une utilisation extensive dans d'autres domaines de la protection sociale (on parle ainsi du « risque famille » ou du « risque retraite »). Cette utilisation extensive est probablement abusive. Outre la prévisibilité des événements, le risque réside essentiellement dans une perte de revenu ou dans une dépense accrue (par exemple du fait de la naissance). Mais la couverture sociale acquise par cotisation (de l'employeur et du salarié) explique probablement cet usage, lié à la notion d'assurance sociale. Dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, si l'on parlait couramment du risque chômage, cette terminologie est aujourd'hui de plus en plus employée pour désigner l'ensemble des situations d'emploi postulées moins stables aujourd'hui que par le passé.

2.1.1 Beck, Ewald, Kessler : la société du risque généralisé ?

Bien que connues tardivement en français (Beck, 2001), les analyses de Beck (et celles de Giddens) ont largement influencé tout un courant d'idées, notamment du côté d'un mouvement libéral et patronal qui met l'accent sur la notion de société du risque généralisé. Ainsi par exemple, Denis Kessler (2001) qui fut l'un des promoteurs de la pensée du Medef pour l'ouverture des négociations « Refondation Sociale » évoque la croissance des risques dans les sociétés modernes. Comme Beck, il définit ces risques de façon extensive, allant des risques collectifs majeurs (naturels, environnementaux...) aux risques sociaux « classiques » (accidents du travail, maladie, retraite) en passant par les risques « nouveaux » (chômage, exclusion). Les risques ont non seulement changé de nature, mais aussi de fréquence (par exemple pour le risque chômage). De même il fait l'hypothèse à la fois d'une perception individuelle croissante de ces risques, et d'une aversion plus forte, permettant d'attendre des comportements individuels plus préventifs et plus assurantiels, dépendants moins d'un Etat providence qui serait en crise. Ce d'autant plus, et c'est là une des clés de l'analyse, que les risques seraient de plus en plus « endogènes » aux individus : ce sont les comportements (par exemple « à risques » pour la santé) qui généreraient une partie croissante de risques « prévisibles » (donc assurables). Et ce qui est vrai pour la santé se vérifierait dans le champ de l'emploi : la notion d'employabilité comme attribut individuel est ici convoquée, de même que le chômage reposerait, au moins pour partie sur les comportements individuels. L'imputabilité serait alors plus aisée. Sur ce point, il se distingue cependant nettement de Beck qui privilégie plutôt une lecture en terme de risques « diffus » et multi-causes, qu'il deviendrait au contraire de plus en plus difficile d'imputer à un acteur unique.

Cette analyse conduit Kessler et le Medef à une mise en cause forte des principes de l'Etat providence, qui se serait construit sur des catégories de risques considérées comme aujourd'hui périmées ; à des interrogations sur le recul de la famille comme institution protectrice des risques ; à une démonstration que le marché serait l'un des moyens moderne (et stable) de protection (à travers la croissance des dispositifs d'assurance privés).

La refondation des systèmes de protection sociale reposerait alors sur :

- un principe de compétitivité : c'est sa capacité, dans un environnement concurrentiel mondial, à être « compatible » dans ses coûts et prestations avec ce qui se pratique dans d'autres pays;
- un principe d'efficacité;
- un principe de justice (explicitation des principes de transfert entre groupes sociaux en levant le « voile d'ignorance »);
- et surtout un principe de responsabilité où la distribution de droits s'accompagne de devoirs (incitation, conditionnalité de certaines aides, proportionnalité à la contribution individuelle).

2.1.2 Marchés transitionnels et sécurité sociale professionnelle

D'autres conceptions de l'évolution du marché du travail et de la relation d'emploi ont cependant aussi influencé le débat. Leur point de départ commun est souvent le constat d'une incertitude grandissante sur le marché du travail, de l'accroissement potentiel des mobilités et du risque de passage par le chômage (même si le noyau dur du salariat semble toujours marqué par une forte ancienneté et stabilité, cf Auer 2000, L'horty 2004). Mais il est aussi celui d'une transformation des

modes de vie et des attentes des individus, appelant notamment à une redistribution plus fluide des différents temps sociaux : temps de travail, temps consacré à la formation, à la famille.

Or le système de protection sociale « à la française », et particulièrement le système de formation professionnelle continue a des fondements inadaptés à ces nouvelles « transitions » : forte séparation entre formation initiale et continue limitant les retours en formation continue de longue durée; droits ouverts à la formation continue sur la base d'une appartenance permanente au salariat, inscrits dans l'entreprise et dépendant de l'employeur; très forte segmentation des dispositifs.

Les propositions issues des travaux de Supiot (1999), ou celles dans la mouvance des « marchés transitionnels (Schmidt, Gazier, 2002, Gazier, 2003), visent alors à constituer un socle de droits de tirage, attachés à la personne, mobilisables quelque soit sa situation (en emploi, chômeur, en inactivité...) et dans une perspective à la fois de filet de protection et de welfare accompagnant toutes les formes de transition choisies ou subies.

On trouve des formulations de ce type, par exemple dans les proposition de la CGT « pour une nouvelle sécurité sociale professionnelle » synthétisées par Le Duigou (2005), mais déjà présentes en filigrane dans d'autres textes au début des années 2000 (cf par exemple la contribution de B Thibault en 2000 sur les compétences, publiée en 2005).

Ces propositions, alternatives à l'analyse du risque de la partie patronale, ont incontestablement influencé les négociateurs syndicaux.

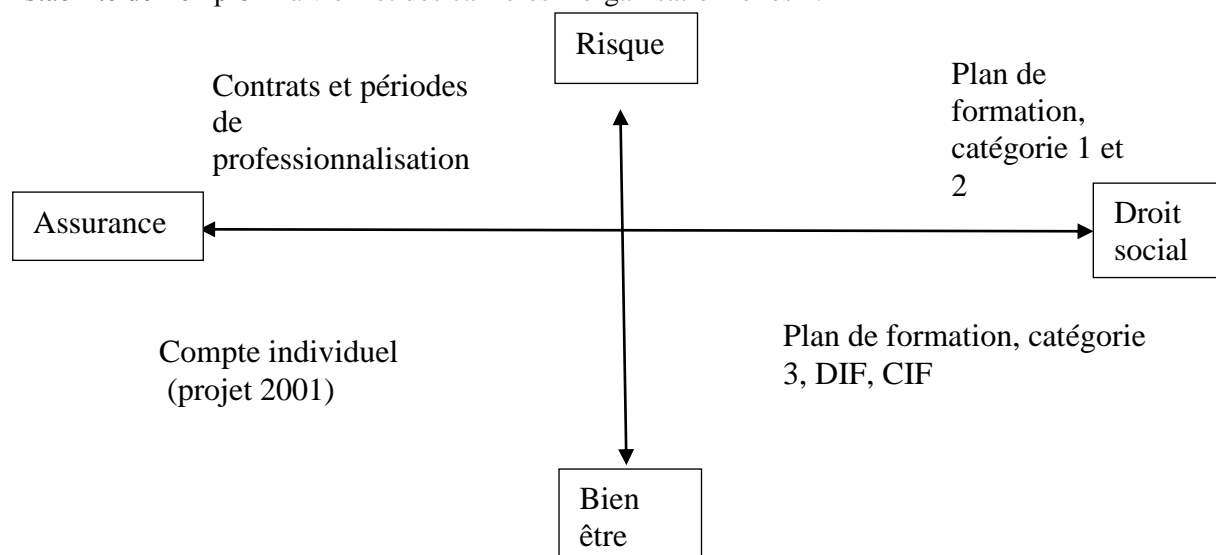
2.1.3 Les composantes de l'ANI, entre risque et bien être, assurance et droit social

Si l'on lit maintenant les termes de l'accord de 2003 (et du projet de 2001) dans le cadre des différentes conceptions du risque et des transitions, on voit qu'il s'agit d'un compromis entre ces différentes conceptions, compromis par ailleurs inscrit dans la structure du système antérieur que, par certains aspects, il renforce.

Le schéma ci-dessous synthétise comment les dispositifs, issus du nouveau cadre de 2004, se situent sur les deux axes risques/bien être et assurance/droits sociaux. On pourra trouver aussi une présentation voisine autour de l'opposition social-libéral et néo-social démocrate dans Gautié (2003).

Au seul plan sémantique, le projet de 2001 mettait l'accent, dans son préambule sur l'initiative du salarié « devant faire face au renouvellement de ses capacités professionnelles ». Il évoquait le risque d'obsolescence des qualifications. Il parlait d'un salarié acteur et co-responsable de son évolution professionnelle. Certains représentants du patronat, actifs aussi dans le développement du modèle de la compétence (Méhaut, 2004), prenait d'ailleurs la figure du salarié « construisant son parachute pour faire face au risque de perte de son emploi » (voir aussi Ostermann, 1999). La plupart de ces termes ont disparu de l'accord de 2003, qui revient à des notions plus classiques de « droits ».

Ces « droits » se situent dans la perspective des transitions professionnelles (internes et externes à l'emploi) exprimées autour de la notion de projet professionnel. En ce sens, le nouveau cadre opère une rupture partielle avec le système antérieur, et avec le modèle des marchés internes du travail, de la stabilité de l'emploi « à vie » et des carrières « organisationnelles ».



Dans les accords de branche, la référence explicite ou implicite à la notion de risque se fait de trois façons :

- Une référence au « risque économique » : concurrence, apparition de « nouveaux risques » dans l'assurance, de risques sanitaires dans la santé qui sont des facteurs de recomposition des activités et des métiers ;

- Une référence à l'employabilité, terme parfois réfuté par les organisations syndicales, mais présent dans l'accord hôpitaux ;

- La désignation de publics prioritaires « menacés »

Plus implicitement, la référence au salarié acteur de son devenir professionnel, le transfert, même symbolique d'une partie de la charge sur le salarié (formations hors temps de travail) traduit un léger déplacement de l'imputabilité de l'entretien des connaissances et compétences par rapport au modèle dominant issu de 1971. Certes ces déplacements étaient déjà présent dans les dispositifs de co-investissement et de capital temps formation. Mais d'une part ils rencontraient la réticence de certaines organisations syndicales, d'autre part ils étaient restés très confidentiels.

2.2 Les différents sens de l'individualisation

L'un des enjeux fortement affiché par l'ANI est le développement de l'individualisation. Ce thème revient fréquemment sur divers registres dont celui de « l'individu acteur de sa propre formation » (Maggi Germain, 2004, voir aussi Berton Correia, 2004). Sur ce point, il hérite en quelque sorte de la lente maturation des idées issues des discussions et accords antérieurs (de la fin des années 1980 à aujourd'hui) qui, parfois sans vraiment la concrétisée, avaient posé les pierres de cette mutation des représentations de la formation.

En fait, cette thématique recouvre plusieurs sens et plusieurs objectifs ;

- a) Inscrire la FTLV dans les évolutions du rapport salarial qu'elle contribue en retour à façonner : développement d'une gestion individualisée des carrières et des compétences, développement d'une logique de contractualisation avec l'employeur (le DIF, la notion de contrat de professionnalisation) encadrée par des règles collectives. Cette contractualisation, introduisant de « l'autonomie dans la subordination » (Supiot, 1999), dont la figure la plus forte est ici le DIF -le temps en DIF est un « temps gris » qui en principe échappe au rapport de subordination (Favennec-Héry, 2004)- repose bien sur des droits individuels qui permettent à Maggi Germain (2004) de parler de personnalisation.

- b) Déplacer plus ou moins fortement l'imputabilité de l'entretien perfectionnement des connaissances et compétences : cas des formations hors temps de travail. Confirmant l'évolution de position des organisations syndicales manifeste lors de la négociation de l'ANI, cette question est peu conflictuelle dans les quatre branches étudiée. A l'exception de certains représentants de FO qui expriment sur ce thème des réticences face au DIF, les autres négociateurs n'en ont pas fait un casus belli. Cette évolution est d'ailleurs cohérente avec le souci de doter l'individu d'un pouvoir de négociation renforcé. La conception de la formation totalement sur le temps de travail et totalement à la charge de l'entreprise avait pour effet paradoxal de renforcer le pouvoir hégémonique de l'employeur.

- c) Outiller l'individu pour passer de droits théoriques à des capacités à s'inscrire effectivement dans les deux premiers points : entretien individuel, insistance sur l'information du salarié, bilan de compétence, passeport formation ...

- d) Individualiser le parcours de formation pour passer, comme le signalait l'un de nos interlocuteurs, d'une logique de l'offre à une logique de demande.

2.3 Les limites de la FTLV : quelle dé-segmentation ?

En dépit de son intitulé, l'ANI de 2003 déborde le champ antérieur de la formation professionnelle continue. Il révèle par certains aspects les limites des politiques segmentées ne touchant qu'un seul champ du social ou du rapport salarial, dans un contexte d'évolution de ce dernier. On pourrait en effet considérer que l'esprit de l'ANI -et parfois sa lettre- concernent plus largement le développement professionnel.

Qu'il s'agisse des considérations sur la mobilité professionnelle, des chapitres consacrés à l'information/orientation et notamment de l'entretien professionnel, de la conception élargie de la formation incluant les formations en situation de travail et interpellant donc directement l'organisation du travail, on s'éloigne d'une conception stricte de la formation pour toucher à la carrière (même si celle-ci reste plus interne à l'entreprise qu'externe). La notion de professionnalisation utilisée pour les contrats et périodes est révélatrice de ce élargissement.

Les négociations de branche ont parfois poussé plus loin cette dé-segmentation, tout en révélant les limites inhérentes à une logique d'accords thématiques.

Le cas du BTP est le plus emblématique de cette tendance, avec une pluralité d'accords et de négociations entourant l'accord FTLV, et notamment un accord sur l'apprentissage : il s'agit en effet pour cet accord non seulement de définir les contours des politiques d'apprentissage stricto-sensu, mais d'agir aussi sur la rémunération des apprentis, leurs conditions d'accueil, d'hébergement, voir leur prise en charge sanitaire ou culturelle...

L'Assurance révèle aussi, à sa façon, les limites de la dé-segmentation. L'esprit de l'accord est en effet celui de la gestion des compétences. Mais, selon certains négociateurs, sa mise en oeuvre pleine et entière se heurtera à la structure de la convention collective et de la grille de classification.

2.4 L'enchâssement et les échanges politiques

Loin d'être isolée, la déclinaison de l'ANI dans les branches est en quelque sorte enchâssée à la fois dans des traditions négociatoires et, pour certaines branches, dans des épisodes récents de négociation, qui n'ont d'ailleurs pas nécessairement de lien direct avec les questions de formation. Certaines tensions, évidentes dans les processus de négociation, peuvent donc renvoyer à des objets extérieurs.

D'une façon générale, on peut opposer d'un côté le BTP, avec une dynamique de négociations assez régulières, aux trois autres branches où les traditions sont beaucoup moins fortes. Cette différence dans les pratiques de branche est cependant modulée, pour ce qui concerne la formation, par une tradition de gestion paritaire des institutions, forte elle aussi dans le BTP, dans l'assurance (les écoles de l'assurance), et, à un moindre degré dans les deux autres branches (OPCA, mais pas d'organismes de formation paritaires).

La continuité est donc beaucoup plus forte dans le BTP où plusieurs négociations (sur la formation et l'intégration des jeunes, sur les CPNE/CPREF, sur l'apprentissage...) étaient engagées dès avant l'ANI. En quelque sorte, la conclusion de l'accord sur la FTLV va parachever l'édifice et les renvois entre les diverses négociations sont nombreux.

Dans les trois autres branches, l'accord FTLV est enchâssé dans d'autres épisodes négociatoires récents, parfois conflictuels, et dans lesquels l'Etat a été plus ou moins directement impliqué.

Dans HCR, sous injonction politique et en lien avec la question de la TVA à taux réduit, la branche a été sommée de moderniser sa convention collective. Des négociations sur le temps de travail, sur le salaire minimum, sur la prévoyance ont été conclues en 2004. C'était, pour les organisations syndicales, une condition pour discuter de la formation. Compte tenu de l'ampleur du coût salarial additionnel que représentaient ces accords, les discussions sur la formation peuvent être considérées comme « à minima » par rapport à l'ANI et ce dans un relatif consensus, considérant que la mise en oeuvre des cadres issus des négociations sur d'autres dimensions du rapport salarial étaient prioritaires.

Dans l'Hospitalisation privée, une situation un peu similaire prévalait. La fusion des fédérations patronales de l'hospitalisation privée, ainsi que les discussions avec l'Etat pour l'octroi aux cliniques de crédits exceptionnels en 2002 a donné lieu à une forme d'échange politique : injonction à unifier et moderniser la convention collective en échange de l'accès à ce fonds exceptionnel visant entre autre à

réduire l'écart salarial entre le privé et le public. Par ailleurs, là aussi des discussions dures ont eu lieu autour de la prévoyance et des retraites. La convention collective de 2002 prévoyait d'ailleurs déjà une contribution obligatoire à la formation supérieure au seuil légal, disposition reprise dans l'accord de 2003.

Dans l'Assurance, aux questions de prévoyance s'ajoutaient celles des pré-retraites et, dans le domaine de la formation, celle de la suppression de la taxe parafiscale qui alimentait les écoles de branche. L'accord FTLV s'inscrit alors dans un contexte mouvementé de reprise de négociations. Il « hérite » d'une part d'un « pseudo échange » politique avec la puissance publique : augmentation de la contribution légale des entreprises contre l'aval politique aux préretraites (mais il s'agit d'un échange symbolique dans la mesure où aucune entreprise de la branche n'est vraiment impactée par la hausse de l'obligation) ; intégration de la question des écoles comme objet de négociation.

Ainsi, la construction des objets de négociation des accords de branche n'est pas purement et simplement en phase avec l'ANI mais peut faire intervenir d'autres sujets, éventuellement découper les objets différemment de l'ANI.

3. DE L'ANI AUX ACCORDS DE BRANCHE : OBJETS ET PRIORITES

Comment s'articulent alors le contenu de l'ANI et de la loi et les accords de branche ?

3.1 La construction des priorités de branche : force des branches, régulation du marché du travail et contextes économiques et sociaux

Situées dans un contexte négociatoire général, les négociations de branche vont décliner l'ANI selon des priorités qui tiennent aussi au contexte économique et de marché du travail de chaque branche, ainsi qu'à la « force régulatoire » de la branche (Jobert, 2003).

De façon significative, comme dans l'ANI, des déclarations communes préalables et/ou des préambules assez substantiels vont produire ce que l'on pourrait considérer comme les référents des politiques de branche. La situation dans chaque branche et par rapport à l'ANI pourrait être résumée dans le tableau suivant :

Tableau n° 1 : principaux enjeux dans les quatre branches

	BTP	HCR	Assurances	Hôpitaux privés
Enjeu alimentation/rétention	Fort	Fort	Faible	Moyen
Enjeu compétence et gestion interne	Moyen	Faible	Fort	Moyen
Effet mécanique de l'ANI*	Fort	Fort	Faible	Moyen
Relation branche/entreprise recherchée	Branche à forte dimension régulatoire	Branche cadre régulatoire minimum	Branche et impulsion de politiques d'entreprise	Branche en construction, difficultés dans la relation aux entreprises
Priorités et mots clés	Jeunes, intégration, fidélisation, personnalisation	Performance, adapter, optimiser	Concurrence, risques, gestion des âges, expérimentés, jeunes	
Structure de l'accord	1 Observatoire # 2 Contrat 3 Périodes 4 DIF 5 gestion et finances	1 Gestion et finances 2 Plan et autres dispositifs 3 I/O/VAE 4 Observatoire	1 Diagnostic et besoins 2 I/O 3 Plan/DIF 4 Contrat et périodes	1 Contrat et apprentissage 2 Périodes 3 DIF 4 I/O 5 Observatoire

			5 Certif et VAe	
Force obligatoire	Oui	Oui	Oui	Oui

* Effet en termes de coûts salariaux potentiels (accroissement de l'obligation légale sur les TPE, DIF) compte tenu du niveau actuel des pratiques de FPC

Les questions relatives à l'I/O sont renvoyées à une autre négociation

On pourrait opposer l'Assurance, où l'emportent les enjeux de gestion interne dans les entreprises et à un moindre degré de renouvellement (fort besoin mais forte attractivité de la branche) au BTP et aux hôpitaux qui mettent beaucoup plus l'accent sur la question des recrutements. Logiquement, les différents outils d'individualisation (information, orientation), l'articulation du plan et du DIF sont traités avant dans l'assurance, ce qui n'est pas le cas des deux autres branches où contrats et périodes de professionnalisation sont traités en premier. Toutefois, BTP et Assurance qui insistent sur le rôle politique de la branche (mais avec un rapport aux entreprises différent) vont, dès lors, démarrer leurs textes par les problèmes de diagnostic et d'observatoire, renvoyés à la fin pour les deux autres branches. HCR présente une configuration que l'on pourrait considérer comme la plus éloignée de la philosophie de l'ANI : priorité aux questions de gestion et finance, peu de références à l'individu « acteur »...

3.2 L'élargissement du champ obligatoire de l'ANI et de la loi

Avant d'étudier le processus de déclinaison dans les accords de branche, il convient de souligner deux faits marquants de l'ANI et de la loi, jouant dans le sens de l'homogénéisation des situations. Les débats préalables aux négociations avaient souligné l'ampleur des inégalités de pratiques, notamment en termes de taille d'entreprise (Lichtenberger, Méhaut, 2001). Ces différences structurelles, opposant TPE/PME et grandes entreprises sont plus marquées en France que dans d'autres pays européens (Gehin, Méhaut, 1992). L'une des questions posées aux négociateurs était la possibilité de réduire ces différences. Cet objectif ne faisait pas nécessairement l'unanimité, notamment du côté patronal. Ainsi, à l'ouverture des négociations de 2001, la CGPME faisait paraître les résultats d'un sondage effectué auprès des petits employeurs et titrait « Pourquoi changer ? » au vu du fort taux de satisfaction en regard du système existant, révélant ainsi une ligne de tension au sein du patronat.

L'accord de 2003 comporte sur ce point deux novations importantes.

La première est l'augmentation significative de l'obligation légale de dépense pour les entreprises de moins de dix salariés (plus du triplement). Sans hisser cette participation au niveau de celle des entreprises de plus de dix salariés, cette forte augmentation contribue à réduire l'écart entre TPE et PME. Elle participe de cette régulation de la concurrence sur le marché du travail qu'opèrent les dispositifs négociés à un niveau supra entreprise. On peut certes douter de l'effectivité d'une telle augmentation en termes de politique de formation. Les travaux sur les PME (Verdier, 2001) et sur les TPE (Bentabet et alii, 1999) ont en effet souligné combien la seule obligation de dépense, qui plus est dans des cadres conceptuels et comptables souvent éloignés de ceux des TPE/PME s'avérerait impuissante à modifier significativement leurs politiques de formation. Il n'en reste pas moins que cette augmentation est une contrainte homogénéisante forte.

Il en va de même pour le DIF, droit universel attaché à la personne et homogène quelque soit la taille de l'entreprise (même s'il est différencié selon le type de contrat). Disposer d'un droit potentiel de vingt heures annuelles peut sensiblement modifier la donne dans les petites organisations peu ou non formatrices (rappelons que en 2002, le taux d'accès à la formation d'un salarié dans une TPE de 10 à 20 salariés était de 7% contre 50% dans les entreprises de plus de 2000 salariés (Céreq, 2004)). On pourrait certes dessiner un scénario pessimiste. Les travaux issus de l'enquête « Formation continue 2000 » soulignent combien la demande de formation est tributaire à la fois du passé formatif de l'individu (la formation va à la formation) et de son environnement (connaissance des droits, existence ou non d'une politique de formation active dans son environnement) (Fournier et alii, 2004). Tout laisse donc à penser que l'appétence pour la formation (Lichtenberger, Méhaut, 2001) et la demande de DIF sera plus forte dans les grandes entreprises. Mais un autre scénario est envisageable : face à la

faiblesse de l'initiative des employeurs, des mécanismes « compensateurs » pourraient jouer avec une certaine mobilisation du DIF dans les TPE/PME.

Cet élargissement du champ des obligations, n'a de fait pas le même sens selon que l'on se situe dans des branches à fort taux de TPE PME et à politiques de formation faiblement développées (HCR, taux de participation pour les plus de 10 salariés 1,95 en 2002, BTP, 1,80) et dans des branches plus formatrices.

3.3 La diversité des novations de branche

Nous nous attacherons ici principalement aux dispositifs « phares » de l'ANI et à leur mise en musique au sein des branches.

▪ Le DIF

Inspirées par les compte individuels de formation développés en Suède dans une entreprise (comptes que le gouvernement suédois envisageait de généraliser avant d'y renoncer sous la pression syndicale (Ericson, 2005), comptes expérimentés puis abandonnés au Royaume Uni), les propositions patronales prévoyaient, dans le projet de 2001, la création de comptes individuels de formation, par accord collectif d'entreprise. Chaque salarié aurait abondé son compte, par exemple avec les sommes touchées en heures supplémentaires ou en y allouant une partie de ses augmentations de salaire. Le titulaire d'un compte (géré en monnaie par l'entreprise) aurait alors pu engager une discussion avec son employeur pour réaliser un projet de formation C'était une approche radicalement nouvelle par rapport au cadre antérieur. Elle alliait une part de négociation et de contrôle collectif (l'accord d'entreprise pour créer les comptes) et une part d'engagement et de négociation entre l'individu et l'employeur. Elle faisait reposer directement sur l'individu une partie du coût de la formation. Enfin, les comptes étant gérés dans l'entreprise, ils échappaient aux organismes collecteurs de branche. Une partie des discussions de 2001 a bloqué sur le niveau d'engagement mutuel. Un autre élément de conflit portait sur la transférabilité d'un tel compte en cas de changement d'entreprise.

La solution retenue en 2003 conserve les mêmes objectifs mais avec des modalités différentes. On reste dans une logique de partage des coûts (le salarié donne du temps libre, l'employeur contribue aux coûts), d'initiative individuelle (c'est au salarié de décider s'il veut ou non utiliser son droit de tirage et de proposer la formation qu'il veut suivre). Mais le dispositif est plus classique (on discute d'abord sur des heures et non sur de l'argent ; il n'y a pas de compte individuel ; les orientations prioritaires se décident au niveau de la branche en cas de financement par l'organisme collecteur...). Il s'agit néanmoins d'une innovation majeure créant une "troisième voie" entre le plan de formation et le congé individuel. La création du DIF correspond bien à une volonté d'individualisation plus forte du système. Le salarié devient porteur d'un "droit de tirage" dont il négocie l'usage avec son employeur. Ce droit ne prend pas la forme de compte individuel en monnaie, mais bien celle d'un droit personnel encadré par des règles collectives. Ils est de fait beaucoup plus proches dans sa philosophie de ce que prônent les tenants des marchés transitionnels (Schmidt, Gazier, 2002) ou des droits de tirages sociaux (Supiot, 1999) que de ce que prônaient, du côté patronal, les tenants du risque et de l'assurance. La différence entre le projet d'accord de 2001 est significative.

Dans nos quatre branches, comme dans beaucoup d'autres (Luttringer, 2005), les négociateurs syndicaux ont d'abord tenté des améliorations « quantitatives » : allongement du DIF, droits accrus pour les CDD et temps partiels, anticipation de l'ouverture du droit, avance sur droits de tirage.

Un deuxième point de négociation touchait à la portabilité. Il s'agissait en quelque sorte d'une « revanche syndicale » sur la non obtention de cette portabilité dans l'ANI. Certains négociateurs syndicaux avaient reçu mandat du national de ne pas signer sans avancée sur ce point. A l'exception d'HCR (mais il s'agit d'un accord cadre donc avec un échelon supplémentaire de négociation auquel il faut probablement « laisser du grain à moudre), dans les trois autres branches, une portabilité partielle a été instaurée en cas de mobilité dans la branche (parfois totale si au sein d'un groupe).

Un troisième point de négociation a porté sur le rapport au temps de travail. Seul le BTP a repris une formule « inverse » de la loi prévoyant la possibilité sur accord entre l'employeur et le salarié de réaliser le DIF en « tout ou partie pendant le temps de travail ».

Un quatrième point de négociation a porté sur les priorités de branche. Seul le BTP a clairement affiché une priorité en termes de mobilité professionnelle en fixant, pour le financement mutualisé, une priorité promotionnelle. La branche est ici dans une logique de spécialisation complémentaire des outils sur laquelle nous reviendrons. Les priorités de HCR définies en fait par une large palette de contenus de formation ont plutôt vocation à contrôler, dans une logique restrictive, l'usage des fonds mutualisés.

Enfin, un dernier point relève de l'articulation entre le DIF et les autres dispositifs. HCR et hôpitaux n'évoquent pas la question. Le DIF est ici considéré comme une mesure « additionnelle ». Toutefois, le surcoût potentiel du DIF n'a pas le même sens dans une branche peu formatrice comme HCR, où un essor éventuel du DIF pourrait de fait occuper le vide des plans de formation peu développés, et dans une branche plus formatrice comme les hôpitaux. L'Assurance pousse le plus loin la logique de l'intégration. Dans cette branche déjà hautement formatrice, il s'agit d'articuler, voire d'intégrer, le DIF au plan de formation de l'entreprise dans une logique de complémentarité de moyens. Par certains aspects, le BTP s'engage aussi dans cette voie. Toutefois il joue plus la spécialisation à travers la priorité « promotion »

tableau n° 2 : comparaison ANI/Branches sur le DIF

	BTP	HCR	Assurance	Hôpitaux
Quantitatif	Oui	ANI/loi	Oui	ANI/loi
Portabilité	Partielle branche, Groupe	Groupe	Partielle branche	Partielle branche
Temps travail	Oui	ANI/loi	ANI/loi	ANI/loi
Priorités	Oui**	Oui*	Non	Non
Articulation	spécialisation	Non	Intégration	Non

* par les contenus de formation, logique de restriction « quantitative » par le financement

** Dif ciblé « promotion », notamment quand pris en charge par l'OPCA

- Les contrats de professionnalisation

Rappelons que, dans l'esprit de l'ANI, il s'agissait de reconfigurer les anciens contrats afin d'unifier le cadre, d'éviter les dérives du contrat de qualification devenu parfois un concurrent du contrat d'apprentissage (d'où les verrous sur la durée du contrat et de la formation), de mieux les cibler sur des publics « à risques ».

L'apport de la négociation de branche est ici moins net, témoignant aussi des difficultés d'interprétation de l'ANI (la lettre ou le texte) ainsi que des conflits encore en cours autour de cette question, notamment avec les offreurs de formation.

En reprenant une grille de lecture voisine de celle utilisée pour le DIF, on peut positionner l'apport des négociations de branche sur les trois registres du quantitatif, de la définition de priorités et de l'articulation/spécialisation:

- S'agissant de la négociation « quantitative », trois branches sur 4 augmentent les minima salariaux ; trois branches reprennent les dispositions nationales, sur les différentes durées de contrats et de formation, toutes ouvrent donc à des durées de 24 mois ; c'est a fortiori le cas dans l'assurance qui ne retient que cette dernière durée, les recrutements se faisant tous à des niveaux Bac+2.

- S'agissant des priorités les formulations sont suffisamment larges pour que tous types de publics (jeunes avec ou sans formation certifiée, chômeurs ou non, adultes) puissent rentrer dans ce cadre. Ces formulations sont souvent ambiguës : certes, référence prioritaire est faite en général aux « jeunes sans qualification sortis avant la fin du cycle secondaire ou sans diplôme secondaire » (Hôpitaux), mais ce type de formule est immédiatement complété par d'autres énoncés. Le cas du BTP est particulièrement significatif. L'ensemble des négociateurs insistent sur la complémentarité du contrat de professionnalisation et de l'apprentissage : ce seraient deux filières distinctes, la première visant clairement des jeunes ou des adultes chômeurs, ou venant dans le Bâtiment à partir d'une autre branche (« favoriser l'insertion ou la réinsertion ») ; la deuxième se situant plus dans la logique de la formation initiale. La mobilisation de ces filières complémentaires (auquel les interlocuteurs ajoutent

la formation sous voie scolaire) apparaît nécessaire pour faire face aux importants besoins de recrutement. Mais l'accord reprend aussi des formules plus larges, issues de l'ANI, comme par exemple « compléter la compétence professionnelle de jeunes diplômés ».

Une deuxième registre de priorités est introduit par la définition de formation ou de cibles « métiers », visant aussi à resserrer la notion de « professionnalisation ». Si BTP et HCR n'affichent pas vraiment de priorités, mettant simplement l'accent pour l'un (HCR) sur les certifications CQP et publiques et renvoyant à l'OPCA la définition ultérieure plus fine et, pour l'autre (BTP), sur les certifications inscrites au RNCP mais aussi sur les qualifications des conventions collectives et de la CPNE, par contre, Assurance et Hôpitaux sont plus précis. Il s'agit alors de cibler prioritairement les formations correspondant aux métiers « cœur de branche », avec un accent sur les titres et diplômes.

De ces registres de priorité on peut cependant confirmer la logique de « spécialisation » des dispositifs pour le BTP (recherche au moins théorique de la complémentarité formation initiale/contrat de professionnalisation comme canaux d'alimentation), une logique de « concurrence » pour HCR (tous les entretiens font écho de graves désaccords avec l'éducation nationale, de la volonté de privilégier l'apprentissage et les contrats de professionnalisation et de développer les CQP en alternative aux diplômes).

Tableau n° 3 Comparatif ANI/branche pour les contrats de professionnalisation

	BTP	HCR	Assurance	Hôpitaux
Quantitatif salaire	Oui	Oui	Oui	ANI/loi
Quantitatif durée	ANI/loi	ANI/loi	24 mois	ANI/Loi
Priorités Public	Oui	Non	Non	Faibles
Priorités formation	Non	Non	Oui	Oui
Articulation	Spécialisation	Concurrence	-	-

▪ Les périodes de professionnalisation

Dans un dégradé quant aux novations apportées par les branches (ce qui rejoint les observations de Luttringer, 2005), les périodes sont, à ce stade, le dispositif le plus mal cerné et approprié par les négociateurs de branche.

Outre une partition difficile, voire même une confusion, entre périodes et contrats, qui est revenue dans plusieurs entretiens, et l'évocation d'une difficulté de compréhension, c'est sur les périodes que l'écart à l'ANI est le plus difficile à cerner.

L'espace ouvert à la dimension quantitative de la négociation était ici faible compte tenu du caractère encore plus fortement déclaratif et procédural de l'ANI sur ces périodes.

S'agissant des priorités, trois branches se réfèrent au cadre très général de l'ANI pour les publics, introduisant éventuellement des modulations d'âge (plus de 45 ans au lieu de plus de 40..., ajout des moins de 30 ans dans le BTP). Seul le BTP affiche une priorité complémentaire pour les bas niveaux de qualification.

En termes de priorité formation, on retrouve la référence à l'ANI avec deux exceptions. HCR introduit une référence forte au diplôme ou certificat (qui va de pair avec l'insistance sur les CQP), à l'acquisition d'une qualification, faisant ainsi de fait de la période de professionnalisation une période diplômante et centrée sur la promotion. L'Assurance s'appuie sur les travaux de l'observatoire pour définir un ensemble d'actions centrées sur l'évolution des métiers et/ou la promotion. En ce sens, elle est la plus proche de l'esprit de l'ANI et de la logique de la formation tout au long de la vie. Mais cette définition est perturbée par la reprise dans le nouveau cadre des dispositions anciennes relatives à l'accès aux écoles de la branche, répondant aux traditions de promotion sociale de la branche : automaticité de l'inscription dans une période de professionnalisation des demandes d'accès à ces écoles.

En termes d'articulation, trois branches font référence à l'ANI et à l'intégration possible du DIF dans les périodes de professionnalisation. Le BTP se distingue sensiblement en visant des publics « à risque potentiel », sous l'impulsion de la CFDT, et en inscrivant les périodes dans des trajectoires professionnelles pouvant concerner des moins de 30 ans entrés sans qualification et à repositionner, et/ou des plus âgés en reconversion. A nouveau la logique de spécialisation se confirme.

Tableau n° 4 Comparatif ANI/branche pour les périodes de professionnalisation

	BTP	HCR	Assurance	Hôpitaux
Priorités Public	ANI/loi + premiers niveaux de qualification	Ani/loi	ANI/loi	ANI/loi
Priorités formation	Ani/loi	Oui	Oui	Ani/loi
Articulation	spécialisation	Ani/loi	Ani/loi	Ani/loi

3.4 Procédures et outils de l'individualisation

A côté des dispositifs, l'ANI mettait, nous l'avons vu, l'accent sur l'individualisation. Cette individualisation est accompagnée du développement des outils supports de « capacités » à se construire comme acteur de son parcours professionnel et de sa formation. Ces ressources pour l'individu vont de l'entretien professionnel au passeport formation, en passant par l'information, le bilan de compétence, d'autres formes d'évaluation des besoins. Elles peuvent être aussi des ressources collectives à travers la formation des IRP et le renforcement de leur rôle.

L'ensemble des dispositions relatives à l'information et à l'orientation de l'ANI (entretien professionnel éventuellement couplé à l'entretien individuel, passeport, bilan de compétences, tutorat, rôle de l'encadrement, rôle des IRP) ont été repris par 3 de nos 4 branches (le BTP renvoyant cette question à une négociation ultérieure) sans grande novation. Soulignons cependant que, au moment de cette étude, une suite de la négociation interprofessionnelle était prévue sur ce sujet, ce qui peut expliquer un certain attentisme des branches à s'en emparer avant les conclusions interprofessionnelles. C'est toutefois dans l'Assurance, qui disposait déjà d'éléments dans sa convention collective que les objectifs et les procédures relatives à l'entretien professionnel sont le plus finement définis, en lien avec les objectifs de GPEC au niveau de l'entreprise.

Toutes les branches prévoient des documents supports, parfois discutés paritairement. Ainsi le BTP (OPCA) a-t-il réalisé un document d'appui pour l'évaluation individuelle des objectifs et des besoins lors d'un contrat de professionnalisation.

La question de l'information directe du salarié sur le nouveau dispositif a été débattue et introduite dans l'assurance et dans le BTP. Si dans la première cette responsabilité est principalement renvoyée directement à l'entreprise, elle donne lieu à réflexion dans le BTP, tant sur le rôle des OPCA que sur celui du futur observatoire. En effet, mais cette question se pose aussi pour d'autres branches, les OPCA s'adressaient jusqu'à ce jour prioritairement, si ce n'est exclusivement à l'employeur. Dans la logique de contractualisation individuelle (DIF mais aussi contrat et période), le problème est posé de « l'outillage du couple contractant ». L'une des formules envisagée dans le BTP au moment de l'enquête est celle d'un observatoire des métiers qui fournirait des ressources sur la prospective métier accessibles directement aux employeurs et aux salariés. De même, les différents organismes paritaires pourraient être amenés à fournir directement de l'information aux salariés.

4. RENFORCEMENT DES REGLES CORPORATISTES, CONFIGURATIONS D'ACTION COLLECTIVE ET ROLE DE L'ETAT

Nous analyserons maintenant quelques conséquences du processus de réforme (sans pouvoir, à ce stade traiter de sa mise en œuvre effective : l'année 200 peut être considérée comme la première année d'implémentation) et de la place « en creux » de l'Etat.

4.1 Un renforcement de la configuration classique ?

In fine, le triptyque classique ANI, loi, branches sort plutôt renforcé du processus.

A travers plusieurs dispositifs, l'accord et la loi confirment et amplifient les caractéristiques de base du système. Dans les petites entreprises (moins de 10 salariés), la contribution obligatoire pour la formation des salariés va tripler. De plus, dans la dernière phase de la négociation de 2003, les employeurs ont du concéder une légère augmentation de la contribution obligatoire des entreprises de plus de 10 salariés (+ 0,1%) afin d'augmenter les ressources disponibles pour le congé individuel de formation, dispositif auquel étaient très attachées certaines organisations de salariés.

Dans le même temps, le poids des branches et de leurs organismes collecteurs des fonds de la formation sort renforcé (Merle, 2004). D'une part ils vont directement collecter les cotisations croissantes des petites entreprises. D'autre part, des clauses plus strictes définissent leur monopole de collecte dans le périmètre de la branche. Enfin, c'est principalement au niveau de la branche (et de ses organismes collecteurs) que se définiront un certain nombre de priorités (par exemple en termes de publics non qualifiés, d'égalité de genre...d'actions en direction des seniors) qui s'imposeront aux entreprises si elles veulent bénéficier des fonds mutualisés. Ce renforcement du poids de la branche traduit la force des grandes fédérations au sein de l'organisation patronale. Le Medef, suivi en cela par la CFDT, plaide plutôt, particulièrement lors de la négociation de 2001, pour un développement des solutions interprofessionnelles et un plus fort ancrage des politiques de formation au niveau des territoires et des entreprises. Or la prise en compte du territoire a été très faible dans l'ANI. Elle s'affirme plus nous l'avons vu dans certains accords de branche. Mais c'est quand même la régulation de type « néo-corporatiste » à la française qui se poursuit, et par certains aspects se renforce dans ce processus.

Toutefois, ce renforcement est contrebalancé par le renvoi explicite au niveau de l'entreprise et de la contractualisation employeur/salarié. En l'absence d'accord de branche ou d'entreprise, les dispositifs et les cadres procéduraux de l'ANI s'appliquent, négociation de branche et d'entreprise ayant en quelque sorte un rôle subsidiaire (Guerin, 2005).

4.2 Quelle efficacité du processus ?

Des interrogations existent cependant sur la lourdeur et la productivité de ce triptyque.

On peut difficilement parler ici d'une co-construction de l'action publique si celle-ci est définie par la rencontre entre des acteurs publics et privés. L'« Etat en creux » voit son rôle se limiter à celui de greffier des partenaires sociaux et/ou de porte parole de lobby privés qui n'avaient pas obtenus dans l'ANI ce qu'ils souhaitaient. Certes la loi donne force obligatoire à l'ANI et le traduit dans les modifications nécessaires du code du travail, mais elle n'exprime pas le croisement et l'articulation avec une ou des politiques publiques, d'autant que les principaux porteurs de ces politiques aujourd'hui (les régions) étaient absentes du processus. Son principal apport se situe dans le renforcement potentiel de la coordination entre les acteurs à travers la création du nouveau Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie.

L'apport de la négociation de branche est très variable. Une partie de ce processus peut être analysé comme une phase nécessaire d'appropriation et d'apprentissage d'un cadre national par les acteurs de branche et d'entreprise. En termes plus concrets, il se situe sur quatre registres principaux :

- Un registre quantitatif classique visant à rendre certaines branches mieux-disantes que l'ANI : conditions salariales ou durée des formations des dispositifs de professionnalisation, durée ou modalités d'accès au DIF. Mais dans ce domaine, la prudence a été de règle, et parfois du côté des deux parties prenantes : incertitude sur le coût à venir de mesures qui reposent beaucoup sur la façon dont elles seront appropriées ou non par les salariés, satisfaction vis à vis d'un ANI unanime, nécessité de laisser des portes ouvertes à la négociation d'entreprise...

- Un registre d'adaptation des règles de branche au nouveau cadre obligatoire : création des observatoires, mise en conformité des règles de financement. Il s'agit là d'une simple adaptation mécanique aux novations de l'ANI et de la loi.

- Un registre de construction de référents négociés pour les politiques de branche (préambules, priorités sur les dispositifs et/ou les publics). Certes ce registre n'est pas une novation totale : d'une part on trouvait déjà des préambules de ce type dans d'autres accords antérieurs, d'autre part divers dispositifs, souvent appuyés sur l'intervention publiques, visaient soit à doter les branches d'une analyse prospective de l'évolution de l'emploi et du travail (les Contrats d'études Prospectives), soit à

outiller des politiques de formation plus pro-actives (les Engagements de développement de la Formation). Mais, suivant ici l'esprit de l'ANI, on peut considérer que le double objectif de positionnement des politiques en regard du contexte économique et de marché du travail et de définition de publics cibles constitue bien l'ébauche de construction de référents politiques partagés, censés servir de soubassement à une activité d'orientation plus soutenue des branches (rôle des CPNE, rendez-vous à trois ans, apport des observatoires) et de guide à des politiques d'entreprise.

- Un registre procédural. Certes l'ANI contient un certain nombre de dispositions normatives (droit au DIF de n heures et conditions de son financement, modification de l'obligation légale...) relayées par la loi. Mais, pour l'essentiel, on peut considérer qu'il construit un cadre procédural, assez lâche et assez ouvert, renvoyant aux acteurs de branche, aux entreprises et aux salariés la façon de l'interpréter et de le faire vivre effectivement. La plupart des négociateurs rencontrés ont souligné les conflits d'interprétation potentiels (« l'esprit et la lettre »), par exemple sur les catégories du plan de formation, sur les frontières du DIF, sur les périodes de professionnalisation. L'impact potentiel du nouveau dispositif est à ce jour incertain. Des deux côtés, les négociateurs insistent soit sur la capacité des employeurs à se saisir de ce cadre (notamment là où les pratiques de formation sont les moins actives - évoquant même pour certains le rôle du renouvellement démographique des chefs d'entreprise-) soit sur la capacité des organisations syndicales et des représentants du personnel à se saisir d'une question qui n'est ni coutumière ni prioritaire dans la pratique syndicale classique. Une partie de la négociation de branche vise alors à resserrer et à rendre plus opératoire ce cadre procédural : précision sur les objectifs et les priorités, sur les dispositifs, conditions de prise en charge mutualisée, développement de l'outillage d'appui. Mais il ne s'agit pas d'une production substantielle. On est plus dans le registre de l'outillage cognitif, interprétatif et d'appui aux acteurs « de terrain », ce qui certes réduit l'incertitude sur l'action, mais ne la garantit pas pour autant.

4.3 Registres de négociation et diversité des configurations de branche

Si l'on reprend l'engagement des quatre branches étudiées sur ces différents registres de négociation et qu'on le rapproche des idéaux types proposés par Annette Jobert (Jobert, 2000, 2003), force est de constater la relative stabilité des différentes configurations.

D'un côté le BTP confirme l'importance de la branche comme cadre régulateur, producteur de normes, même si celles-ci passent ici plus par une précision de cadre procéduraux, par la production croissante de services aux entreprises (supports pour les contrats de professionnalisation, dispositifs d'information). Rien n'indique ici un affaiblissement de la forme classique des relations professionnelles à la française.

De l'autre côté, l'Assurance, caractérisée par A Jobert comme ayant une fonction de « service » aux entreprises adhérentes, conserve cette caractéristique : les normes de branche sont souvent en deçà des pratiques d'entreprise, c'est dans le développement d'un outillage d'appui à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, au développement de la gestion des compétences que la branche s'affirme (y compris dans le rôle des écoles, les perspectives sur les CQP...).

On retrouve bien l'opposition classique entre une branche à fort tissu de petites entreprises, engagée sur des marchés plutôt nationaux (au moins pour le bâtiment) et une branche de grandes ou très grandes entreprises qui ont leurs propres dispositifs de création de normes (de façon significative, l'une des plus grandes entreprises de la branche avait ouvert en parallèle son propre chantier préparatoire à la négociation d'entreprise et de groupe, qui a nourri la négociation de branche).

Toutefois, dans le champ sous revue, la création de cadres procéduraux se confirme des deux côtés et pourrait contribuer à rapprocher les deux configurations.

Le cas des deux autres branches est plus difficile à situer. D'un côté, HCR se caractérise plutôt par une production « à minima », qui vise, en s'appuyant sur le couple ANI/loi à développer et faire appliquer des normes de base (d'où l'importance accordée à la gestion/régulation des flux financiers) tout en cherchant à asseoir progressivement la légitimité de la branche à travers le développement de l'OPCA, l'affirmation de certifications de branche. Il s'agit certes là des caractéristiques d'une « branche en émergence », pour partie, nous l'avons vu sous forte contrainte publique. Mais cette émergence, toujours à re-confirmer concerne une activité très ancienne. Les difficultés d'affirmation

de la branche sont alors probablement un indicateur de sa forte hétérogénéité (nous étions ici au niveau d'un accord cadre) et des transformations rapides qu'elle connaît : développement de groupe nationaux et multinationaux dans l'hôtellerie et la restauration, essor des systèmes de franchising. Les conflits récurrents, par exemple dans le domaine de la formation initiale entre restauration collective et traditionnelle sur la conception de la formation des cuisiniers (Mériot, 2002), conflits qui à la fois traversent la branche et l'opposent à l'éducation nationale, expriment la difficulté à construire un cadre réglementaire fort en présence de logiques économiques divergentes. Tout laisse à prévoir plutôt une balkanisation/recomposition, entre d'un côté des groupes, grandes entreprises et franchises renforçant leurs cadres collectifs, construisant une relation salariale plus classique et plus normée, et l'univers des TPE/PME.

Par certains aspects, les hôpitaux privés se rapprochent de la notion de « branche en émergence » : faible tradition négociatoire, production dans le champ de la FTLV qui s'écarte très peu de l'ANI et de la loi, difficultés à affirmer la branche vis à vis des entreprises, tant sur le plan normatif que sur celui de la production de services (compte tenu de la jeunesse de la structure patronale unifiée). Mais ici, les caractéristiques économiques sont très différentes : relative unité de l'activité, structures productives plus homogènes (malgré le développement de quelques grands groupes). La branche est en quelque sorte prise en ciseau entre d'un côté des structures de propriété (majoritairement des médecins libéraux) où la figure du praticien l'emporte encore sur celle de l'employeur et l'importante production de règles publiques qui encadrent les activités hospitalières (financement, règles professionnelles, contrôle et normes sanitaires) et/ou structurent fortement le marché du travail (poids dominant de la fonction publique hospitalière). C'est probablement là que le « tripartisme » négocié, au niveau national a ses plus fortes perspectives, même s'il ne porte pas d'abord sur les questions de formation.

CONCLUSION : QUELLES CONSEQUENCES DE L'ETAT EN CREUX ?

Dans ces processus, la figure de "l'Etat en creux" renouvelle la conception d'une action publique co-produite par l'Etat et les partenaires sociaux. On pourrait plutôt parler, s'agissant de l'Etat central, d'une délégation d'impuissance, qui érige les partenaires sociaux en constructeurs de biens et d'action publique. Mais cette délégation se heurte à deux limites. D'une part la difficulté, voir l'impossibilité, pour les acteurs des relations professionnelles de sortir du cadre "naturel" qui est le leur pour embrasser, au delà de la relation salariale immédiate, l'ensemble des enjeux touchant à la Formation Tout au Long de la Vie. D'autre part la nécessité pour ces mêmes partenaires de recomposer leurs relations avec d'autres acteurs publics, au niveau territorial, européen, à la fois pour poursuivre les processus de légitimation croisée, et pour dégager des ressources (cognitives, matérielles, en termes de dispositifs) nécessaires à l'effectivité de leur action.

En faisant l'hypothèse que l'investissement en FTLV a quelque efficacité économique et sociale (mais que la plupart des mesures classiques de type capital humain sont incapables de saisir), quelles conséquences tirer du dispositif français très particulier ?

Si l'on prend une analyse en termes de « market failure », l'existence d'une obligation limite ce risque. Toutefois, l'examen des dispositions de branche montre que là où la branche est faible ou en émergence, et particulièrement dans les TPE, le dispositif reste relativement impuissant. De plus, la circulation des fonds de la formation à travers les processus de mutualisation va plutôt dans le sens d'un financement des grandes par les petites. Une régulation corporatiste de branche ne peut enrayer ces phénomènes. Au delà d'une market failure en quantité se pose la question de la qualité des formations. Le centrage sur l'entreprise qui caractérisait le dispositif français (aujourd'hui atténué par l'existence du DIF) a eu comme conséquence un très fort primat de formations de plus en plus courtes, centrées sur l'adaptation au poste de travail. Les dispositifs reposant sur un accès individuel, sur des formations plus certifiantes sont faibles. Par ailleurs, et de façon relativement logique, l'investissement de l'entreprise se porte plutôt sur les qualifiés, sur les plus stables, sur ceux qui ont un horizon de travail encore assez long (d'où une distribution inégale selon les classes d'âge ou d'ancienneté, à fortiori pour les moins qualifiés (Fournier, 2002). Il est peu probable que le DIF compense à lui seul ces tendances. Il peut même les exacerber. L'abondement public du DIF, selon certaines caractéristiques individuelles, serait un moyen d'agir sur la market failure. A ce jour, l'Etat n'a pas saisi cette opportunité, probablement pour des raisons budgétaires, mais aussi au nom de l'implicite

segmentation entre ce qui concerne les salariés (renvoyé aux partenaires sociaux) et ce qui concerne les chômeurs.

Une autre façon d'aborder le problème est celui de la continuité biographique de la FTLV. L'Etat en creux et le partage des tâches entre acteurs renforcent la séparation entre formation initiale et continue (séparation moins forte dans les pays Nord européens qui sont aussi ceux qui ont une dépense publique de FPC supérieure). Le centrage sur l'entreprise et/ou la branche ne permet pas de construire une continuité de droits dans une perspective de mobilité professionnelle. Cette continuité est aussi obérée par les clivages selon les statuts sur le marché du travail. La dé-segmentation dans une perspective de FTLV ne peut reposer sur les seuls acteurs privés du monde salariale. Certes, les régions s'essayaient dans ce sens. Mais là encore, la limite de leurs compétences, l'intrication éventuellement contradictoire, des dispositifs nationaux, régionaux, locaux, de branche et d'entreprise constituent des freins puissants (Mériaux, Verdier, 2006).

Enfin, de façon plus interne, on peut s'interroger sur les coûts de coordination et de gestion du dispositif « à la française ». Plusieurs rapports ont souligné l'opacité et les coûts de gestion des OPCA (Bruhnes, 2001), ainsi que la complexité d'un dispositif « mille feuille ». La recherche d'un accord unanime entre partenaires sociaux a aggravé cette tendance en ajoutant de nouvelles composantes, sans rien supprimer (on aurait par exemple pu attendre une fusion du CIF et du DIF). Et les coordinations intra régionales ou inter régionales sont fortement défaillantes. Certes la réponse pourrait être celle d'une coordination purement marchande. Tel n'est pas le choix du modèle français. Mais à considérer que les « acteurs de proximité » sont les seuls à même d'agir, l'Etat s'est progressivement privé de sa légitimité dans ce champ sans que d'autres mécanismes de coordination n'émergent réellement.

Il ne s'agit pas ici de plaider pour un modèle tout étatiste, mais de prendre cependant la mesure des contradictions issues d'un lent processus qui, depuis 1970, a profondément modifier l'équilibre entre les acteurs.

REFERENCES

- Auer Peter, Cases S (2000) « L'emploi durable persiste dans les pays industrialisés », *RIT*, vol 139, n°4
- Beck Ulrich (2001) *La société du risque, Sur la voie d'une autre modernité*, Paris, Aubier
- Bentabet, E., Michun, S. Trouvé P. (1999) *Gestion des hommes et formation dans les très petites entreprises*, Collection des Etudes n°72, Marseille, Céreq
- Berton, F, Coreia, M, Lespessailles, C, Maillabouis, M (eds) (2004) *Initiative Individuelle et Formation*, Paris, L'harmattan
- Besucco, N., Tallard, M., Lozier, F. (1998) *Politique contractuelle de formation et négociation collective de branche*, Cahier Travail et Emploi, Paris, La documentation française
- Brochier, Damien, Verdier, Eric (1999) « Contractualisation de l'action publique et critères de performance dans le domaine de la formation continue : un lien problématique », *Politique et management public*, n°3, 130-149.
- Cereq (2004) La formation professionnelle continue financée par les entreprises, www.cereq.fr
- CFDT (2004) La réforme de la formation professionnelle continue, le guide du négociateur, Agefal, Mai
- Culpepper, P.D. (2003) « L'information privée et les politiques publiques en perspective comparative » in Bel, Méhaut, Mériaux (coord)
- De Virville Michel (1996) *Donner un nouvel élan à la formation professionnelle*, Rapport au ministre du Travail, Paris, La documentation française
- Dubar, Cl., Gadéa, C. (eds) (1999) *La promotion sociale en France*, Lille, Septentrion

- Ericson, Thomas, (2005), Lifelong learning, labour market and employment dynamics in Sweden, *Communication au séminaire Céreq*, Mars
- Favennec-Héry Façoise (2004) « Temps de formation, temps de travail, quelques observations » *Droit Social*, N°5, pp.494-498
- Finegold D., Soskice, D. (1988) "The failure of training in Britain : analysis and prescription" *Oxford review of Economic Policy*, 4(3), pp.21-53.
- Fournier, C., Lambert, M. and Perez C (2002) Les Français et la formation continue, statistiques sur la diversité des pratiques, Documents n°169, Série Observatoire, novembre (Marseille, Céreq)
- Gauron A. (2000) *Formation tout au long de la vie, Rapport du Conseil d'Analyse Economique*, Paris, La documentation française
- Gautié Jérôme (2003) Quelle troisième voie ? Repenser l'articulation entre marché du travail et protection sociale, Centre d'études de l'emploi,
- Gazier B (2003) « Tous Sublimes », vers un nouveau plein emploi, Paris, Flammarion
- Gehin, J.P. and Mehaut, Ph, (1993) *Apprentissage ou formation continue? Stratégies éducatives des entreprises en France et en Allemagne*, Paris, Lharmattan
- Gomez-Mustel, Marie José (2004) « Les enjeux de l'obligation d'adaptation » *Droit Social*, N° 5, pp. 499- 508
- Groux, Guy (dir) (2001) *L'action publique négociée, Approches à partir des 35 heures*, Paris, L'Harmattan, Logiques sociales
- Guerin, Francis (2005) La dynamique des relations professionnelles entre démocratie sociale et contractualisme productif : l'exemple de la réforme de la formation professionnelle continue, *Communication au colloque de l'AFSP*, Lyon,
- Jobert A. (2000) *Les espaces de la négociation collective: branches et territoires*, Toulouse Octarès..
- Jobert, A. (2003) « Quelles dynamiques pour la négociation collective de branche ? » *Travail et Emploi*, n°95, pp. 5-27.
- Jobert Annette, Saglio Jean, (2005) La mise en œuvre des dispositions de la loi du 4 Mai 2004 permettant aux entreprises de déroger aux accords de branche, rapport pour la DRT, CRISTO, IDHE
- Kessler Dominique (2001) L'avenir de la protection sociale, Medef,
- Le Duigou Jean Christophe. (2005) « La sécurité sociale professionnelle : une utopie réaliste », *Analyses et documents économiques*, n°98, Février, pp. 44-49
- Lichtenberger, Y., Méhaut, Ph. (2001) « Les enjeux de la refonte de la formation professionnelle continue –bilan pour un futur- », *Liaisons sociales*, Mars.
- L'Horty Yannick. (2004) « Instabilité de l'emploi : quelles ruptures de tendance ? » Les papiers du Cerc, n°2004-01
- Luttringer Jean Marie (2004) « Formation professionnelle tout au long de la vie et négociation sociale », *Droit social*, n°2, mai, pp. 472-481
- Luttringer Jean Marie, Seiler Catherine, (2005) La négociation collective de branche sur la formation en 2004 : éléments d'analyse, dossier pour la DRT, Circe.
- Maggi Germain Nicole. (2004) La formation professionnelle continue entre individualisation et personnalisation des droits des salariés, Dares, *Communication au colloque les évolutions de la formation professionnelle continue*, Paris.
- Meriot Sylvie-Anne. (2002) *Le cuisinier nostalgique, Entre restaurant et cantine*, Pairs, Editions du CNRS.
- Mériaux O. (1998) L'action publique partagée –Formes et dynamiques institutionnelles de la régulation politique du régime français de formation continue, Thèse de science politique, IEP Grenoble
- Mériaux O. Verdier E. (coord) (2006) Les relations professionnelles et l'action publique face aux risques du travail et de l'emploi, rapport CGP/Dares, Lest, Cerat,

Méhaut Philippe. (1995) "The French System of training levies and the dynamics of the wage earning relationship". *International Contribution to labour Studies, supplément au Cambridge economic journal*

Méhaut, Philippe. (2004) "Competencies based management : what consequences for the labour markets ?" *Economia et Lavoro*, XXXVIII, 1, pp. 2004, 165-180

Merle, V. (2004) "Un accord historique ? » *Droit Social*, n° Spécial Le nouveau droit de la formation, n°5, Mai, pp. 455-463

Merle, V., Lichtenberger, Y. (2001) « Formation et éducation tout au long de la vie : 1971-2001 : deux réformes, un même défi », *Formation Emploi*, 76, pp. 169-190.

Mirochnitchenko K., Verdier E. (1997) « Contrat et action publique : le cas de la formation professionnelle continue », *Travail et Emploi*, n°72, pp. 51-65.

Osterman P., 1999, *Securing prosperity*, Princeton University press

Pery, N, Secrétariat d'état aux droits de femmes et à la formation professionnelle, (1999) La formation professionnelle, diagnostics, défis et enjeux

Ramaux Christophe (2003) Comment penser l'état social au-delà du risque et des assurances sociales ? *Forum de la régulation*, Paris, octobre

Schmidt Günter, Gazier Bernard (eds), (2002) *The dynamics of full employment, Social integration through transitional labour markets*, Edward Elgar,

Supiot A. (1999) *Au-delà de l'emploi, transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion

Thibault B. (2005) « Compétence(s), une notion controversée en quête de « requalification », *Analyses et documents économiques*, n°98, février, pp. 61-65

Verdier, E. (2001) « La France a-t-elle changé de régime d'éducation et de formation ? » *Formation Emploi*, n° 76, pp. 11-34